

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.MERCU BUANA CENTER MERUYA JAKARTA BARAT

Dede Andi<sup>1</sup>, Dwi Andika<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia, 15417  
e-mail: dosen02463@unpam.ac.id

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia, 15417  
e-mail: dwia34939@gmail.com

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and work discipline on the performance of employees of the Security Section of PT Mercu Buana Center Meruya, West Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 52 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study are that work motivation has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 49.1% and the hypothesis test is obtained  $t \text{ count} > t \text{ table}$  or  $(6.945 > 2.009)$ . Work discipline has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 42.9% and hypothesis testing obtained  $t \text{ count} > t \text{ table}$  or  $(6.126 > 2.009)$ . Work motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 9.631 + 0.402X_1 + 0.363X_2$ . The coefficient of determination is 58.3% while the remaining 41.7% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained  $F \text{ count} > F \text{ table}$  or  $(34.298 > 2.790)$ .*

*Keywords: Work Motivation; Work Discipline; Employee Performance*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Security PT Mercu Buana Center Meruya Jakarta Barat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 52 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 49,1% dan uji hipotesis diperoleh  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $(6,945 > 2,009)$ . Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 42,9% dan uji hipotesis diperoleh  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $(6,126 > 2,009)$ . Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,631 + 0,402X_1 + 0,363X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 58,3% sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  atau  $(34,298 > 2,790)$ .

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Manajemen adalah suatu proses unik dan khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan guna menentukan arah serta mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya melalui pemanfaatan SDM serta sumber daya lain, Manajemen juga sangat dibutuhkan, karena tanpa manajemen yang baik segala usaha yang dilakukan organisasi akan kurang berhasil. Keberhasilan suatu organisasi antara lain ditentukan oleh kemampuan manajer untuk mengatur kerja sama tersebut. Kegiatan memimpin, mengatur, mengelola, mengendalikan, mengembangkan kegiatan organisasi merupakan kegiatan manajemen.

PT.Mercu Buana Center merupakan perusahaan yang bergerak dibidang security. Produk yang dipasarkan adalah apartemen, security perumahan dan perkantoran. Satuan Pengamanan atau sering juga disingkat Satpam adalah satuan kelompok petugas yang dibentuk oleh instansi/proyek/badan usaha untuk melakukan keamanan fisik (physical security) dalam rangka penyelenggaraan keamanan swakarsa di lingkungan kerjanya. Hal ini bertujuan untuk melindungi barang ataupun asset yang anda miliki.

Hasibuan (2016:194) mengatakan bahwa “Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma social yang berlaku”. Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin karyawan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan

Indikator	2021	2022	Rata-Rata Pencapaian	Target
Tidak Adanya Daya Pendorong	56%	53%	55%	100%
Bersedia memperbaiki kesalahan yang diminta oleh atasan	60%	57%	59%	
Inisiatif dalam bekerja	55%	52%	54%	
Tidak Adanya Kemampuan Dan Kerelaan	60%	57%	59%	
Rata-Rata Motivasi Kerja Bertanggung Jawab	58%	55%	56%	

Sumber: PT.Mercu Buana Center Meruya Jakarta Barat (diolah) 2023

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan bahwa teamwork karyawan dalam bekerja dari tahun 2021-2022 mengalami perkembangan

presentase yang fluktuatif. Dari Tidak Adanya Daya Pendorong hanya mencapai rata-rata 55% dari aspek Bersedia memperbaiki kesalahan yang diminta oleh atasan mencapai sebesar 59% dari aspek Inisiatif dalam bekerja 54% dan dari aspek Tidak Adanya Kemampuan Dan Kerelaan mencapai sebesar 59%. Secara keseluruhan menunjukkan grafik yang cenderung menurun dari tahun ketahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa kondisi seperti ini harus segera dilakukan pembenahan agar karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

Menurut Maslow (2017:148-149) mengemukakan “Kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima”. Motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku kearah suatu tujuan tertentu, seperti contoh peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi merupakan tenaga yang mendorong terbeentuknya tingkah laku untuk mencapai tindakan tertentu, motivasi juga bisa berasal darimana saja baik itu dari motivasi intrinstiktivitas yang muncul dan tumbuh secara berkembang dalam diri orang tersebut, dan motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang berasal dari luar diri seseorang.

Indikator	2021	2022	Rata-Rata Pencapaian	Target
Tidak Adanya Daya Pendorong	56%	53%	55%	100%
Bersedia memperbaiki kesalahan yang diminta oleh atasan	60%	57%	59%	
Inisiatif dalam bekerja	55%	52%	54%	
Tidak Adanya Kemampuan Dan Kerelaan	60%	57%	59%	
Rata-Rata Motivasi Kerja Bertanggung Jawab	58%	55%	56%	

Sumber: PT.Mercu Buana Center Meruya Jakarta Barat (diolah) 2023

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan bahwa teamwork karyawan dalam bekerja dari tahun 2021-2022 mengalami perkembangan presentase yang fluktuatif. Dari Tidak Adanya Daya Pendorong hanya mencapai rata-rata 55% dari aspek Bersedia memperbaiki kesalahan yang diminta oleh atasan mencapai sebesar 59% dari aspek Inisiatif dalam bekerja 54% dan dari aspek Tidak Adanya Kemampuan Dan Kerelaan mencapai sebesar 59%. Secara keseluruhan menunjukkan grafik yang cenderung menurun dari tahun ketahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa

kondisi seperti ini harus segera dilakukan pembenahan agar karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa “Kinerja kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi yang sebanding dengan apa yang karyawan lakukan terhadap perusahaan, selain itu disiplin kerja karyawan yang baik juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan didalam perusahaan.

Tahun	Presentase Jumlah Kasus Indisipliner Berdasarkan Absensi			Rata-Rata
	Terlambat	Tanpa Izin	Pulang Awal	
2021	34%	31%	37%	34%
2022	37%	33%	39%	36%
Rata-Rata	35%	31%	36%	34%

Sumber: PT. Mercu Buana Center Meruya Jakarta Barat (diolah) 2023

Berdasarkan data pada tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa tingginya absensi karyawan yang terlambat, tanpa izin, dan pulang lebih awal dari tahun 2021 sampai dengan 2022 secara keseluruhan dalam kondisi yang kurang baik, dimana dari keseluruhan karyawan baik yang datang terlambat mencapai rata-rata 35%, karyawan yang tanpa izin mencapai rata-rata 31%, karyawan yang pulang lebih awal mencapai rata-rata 36%. Secara keseluruhan menunjukkan trend yang meningkat dari setiap tahunnya, hal ini mengindikasikan masih banyak karyawan yang kurang disiplin kerjanya.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang dilakukan Retno Wulansari (2020), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta, Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang, dalam penelitian ini memperoleh kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 8,7335 + 0,866X$ , nilai korelasi sebesar 0,783 dan determinasi sebesar 61,3%. Uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $12,193 > 1,986$ ).

Penelitian Irfan Rizka Akbar (2020), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta, Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang, Terdapat pengaruh yang signifikan

antara motivasi terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,047 + 0,862X$ , nilai korelasi sebesar 0,774 dan determinasi sebesar 59,9%. Uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $11,854 > 1,984$ ).

Penelitian yang dilakukan oleh Angga Pratama (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai. Jurnal Semarak Vol.3 No.2. ISSN: 2615-6849. Universitas Pamulang, dimana dalam penelitian menghasilkan kesimpulan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 13,8% dan pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $3,054 > 1,671$ ).

Penelitian yang dilakukan oleh Fidyah Yuli Ernawati (2019), Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten Kendal, Jurnal STIE Semarang, Vol.11 No.2. ISSN: 2085-5656, dimana dalam penelitiannya menghabiskan kesimpulan bahwa Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 37,785 + 0,334X_1 + 0,625X_2$ , uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

## 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT. Mercu Buana Center Meruya Jakarta Barat di Jakarta yang berjumlah 52 karyawan. Teknik pengumpulan data dengan Observasi, kuisioner, studi kepustakaan dan uji instrumen data menggunakan : Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan uji Asumsi Klasik dengan : uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Regresi Linier, Analisis Determinasi dan Uji Hipotesis.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### A. Uji Validitas

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Tunjangan yang diperoleh dari pekerjaan disini sudah layak dan memuaskan	0.430	0.273	Valid
2	Gaji yang diterima sudah bisa memenuhi pangan keluarga	0.546	0.273	Valid
3	Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa Asuransi/BPJS Kesehatan	0.382	0.273	Valid
4	Perusahaan memberikan informasi keselamatan kepada karyawan apabila dalam keadaan darurat	0.465	0.273	Valid
5	Saya dapat berkomunikasi dengan baik terhadap sesama karyawan	0.770	0.273	Valid
6	Atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan	0.519	0.273	Valid
7	Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya	0.793	0.273	Valid
8	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja	0.758	0.273	Valid
9	Karyawan sudah menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja	0.732	0.273	Valid
10	karyawan sudah jujur terhadap sesuatu hal dalam bekerja	0.400	0.273	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel motivasi kerja (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.273), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan tidak menyia-nyikan waktu atau jam yang sudah ditentukan	0.700	0.273	Valid
2	Karyawan selalu datang tepat waktu	0.469	0.273	Valid
3	Karyawan selalu menaati peraturan kerja yang ditetapkan	0.431	0.273	Valid
4	Selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan	0.477	0.273	Valid
5	Karyawan tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa keterangan	0.484	0.273	Valid
6	Karyawan tidak pernah datang terlambat ke area lokasi kerja	0.327	0.273	Valid
7	Apakah anda sudah mematuhi aturan hukum perusahaan	0.690	0.273	Valid
8	Apakah anda sudah menjalankan norma atau hukum yang berlaku	0.435	0.273	Valid
9	Karyawan selalu menggunakan tanda pengenal perusahaan	0.562	0.273	Valid
10	Selalu terlihat rapih dan wangi saat bekerja	0.510	0.273	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.273), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kualitas kerja sudah cukup baik sehingga dapat dinilai sebagai karyawan berprestasi	0.372	0.273	Valid
2	Hasil pekerjaan sudah sesuai dengan kualitas yang sudah ditentukan perusahaan	0.540	0.273	Valid
3	Tingkat pekerjaan yang dihasilkan telah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan	0.430	0.273	Valid
4	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan	0.317	0.273	Valid
5	Karyawan sudah mengetahui semua area titik berkumpul ketika ada bencana gempa bumi	0.656	0.273	Valid
6	Karyawan sudah menguasai keahlian pertama dalam penanganan kasus kebakaran ringan	0.636	0.273	Valid
7	Selalu meningkatkan ketelitian didalam melaksanakan tugas	0.487	0.273	Valid
8	Bertanggung jawab atas tugas dan wewenang yang diberikan	0.600	0.273	Valid
9	Melaporkan kepada atasan jika ada masalah dalam pekerjaan	0.574	0.273	Valid
10	Mengutamakan kepentingan pekerjaan	0.494	0.273	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.273), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

##### B. Uji Reliabilitas

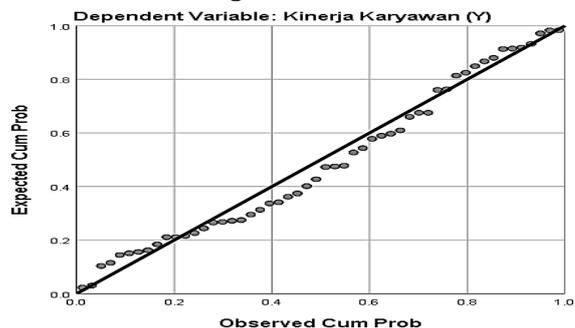
Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.773	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.676	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.684	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,600.

##### C. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh

karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

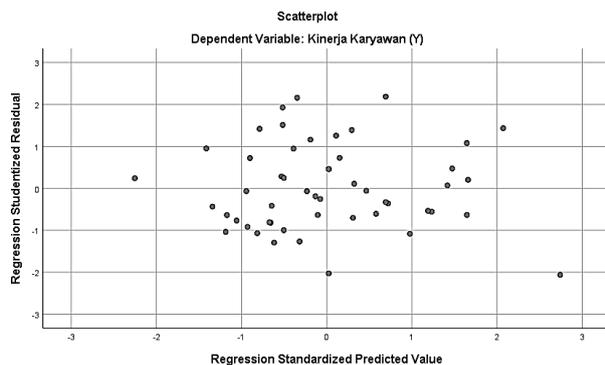
#### D. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.631	3.509		2.745	.008		
Motivasi Kerja (X1)	.402	.094	.483	4.264	.000	.662	1.512
Disiplin Kerja (X2)	.363	.110	.374	3.295	.002	.662	1.512

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel motivasi kerja sebesar 0,662 dan disiplin kerja sebesar 0,662 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel motivasi kerja sebesar 1,512 dan variabel disiplin kerja sebesar 1,512 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

#### E. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

#### F. Analisis Regresi

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	9.631	3.509		2.745	.008
Motivasi kerja (X1)	.402	.094	.483	4.264	.000
Disiplin Kerja (X2)	.363	.110	.374	3.295	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,631 + 0,402X1 + 0,363X2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 9,631 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 9,631 point.
- 2) Nilai motivasi kerja (X1) 0,402 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,402 point.
- 3) Nilai disiplin kerja (X2) 0,363 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,363 point.

#### G. Uji T Pengujian X1 terhadap Y

Model	Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	16.451	3.100	5.307	.000
Motivasi Kerja (X1)	.583	.084	.701	6.945

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,945 > 2,009) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

### Uji T Pengujian X2 terhadap Y

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	14.253	3.868		3.684	.001
Disiplin Kerja (X2)	.635	.104	.655	6.126	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,126 > 2,009). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

### H. Uji F Hitung

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	407.999	2	204.000	34.298	.000 <sup>b</sup>
Residual	291.443	49	5.948		
Total	699.442	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (34,298 > 2,790), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 16,451 + 0,583X1$ , nilai korelasi sebesar 0,701 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 49,1% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (6,945 > 2,009). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- b) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 14,253 + 0,635X2$  nilai korelasi sebesar 0,655 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 42,9% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (6,126 > 2,009). Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- c) Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,631 + 0,402X1 + 0,363X2$ . Nilai korelasi sebesar 0,764 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 58,3% sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (34,298 > 2,790). Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdullah, (2016). Etika pendidikan. Talang Jambi: PT. Raja Grafindo.
- [2] Akimas, Hari Nugroho. (2019) Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 4, Nomor 3
- [3] Algifari. (2017) Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE. Ardana, I Komang dkk. (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha ilmu.
- [4] Arikunto, Suharsimi (2016) Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- [5] Edi Sutrisno (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [6] Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.
- [7] Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [8] Hery. (2018). Auditing dan Asurans. Jakarta. Grasindo.

- [9] Imam Ghozali (2018) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- [10] Istijanto (2016) Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Kharis, Ismu Fadli (2016). Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan
- [11] Mangkunegara, Prabu Anwar. (2019) Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- [12] Rivai Veithzal (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.
- [13] Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter (2018) Manajemen. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- [14] Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2019) Manajemen. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- [15] Safroni, Ladzi. (2019). Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia. Surabaya: Aditya Media Publishing
- [16] Salam, Burhanuddin. (2014). Pengantar Filsafat. Jakarta: Bumi Aksara
- [17] Santoso, Singgih (2017) Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- [18] Sedarmayanti. (2020). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- [19] Stonner (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- [20] Sudjana (2016) Metode Statistika, Bandung: Tarsido.
- [21] Sugiyono (2019) Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D, Bandung: Alfabeta.
- [22] Suherman, Wawan (2019) “Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan”, Yogyakarta: FIK UNY.